

BAB I

PENDAHULUAN

I. LATAR BELAKANG

Perselisihan dalam hubungan bisnis kali ini sangatlah pesat, dan persaingan di bidang bisnis bukanlah hal yang baru dalam era perekonomian di belahan dunia. Dalam perkembangan zaman yang semakin maju, maka setiap pebisnis dituntut untuk dapat bersaing dengan cerdas dalam menciptakan produk dan karyawan yang bermutu agar tidak tertinggal dan dapat mengikuti trend yang ada. PT. Matahari adalah perusahaan yang bergerak di bidang fashion yang memasarkan berbagai produk. Matahari merupakan anak perusahaan dari Lippo Grup.

PT. Matahari Departement Store memiliki banyak cabang di berbagai daerah kota Medan seperti Binjai, Medan Mall, Manhattan, dan Thamrin. Penelitian ini dilakukan hanya di Thamrin Plaza. Ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam menurunnya kinerja karyawan, dikarenakan adanya tuntutan yang lebih dari atasan dan perusahaan yang mengakibatkan timbulnya rasa malas untuk mencapai target tujuan penjualan.

Adapun juga masalah pelatihan yang sering terjadi yaitu banyak karyawan yang tidak hadir pada saat dilakukannya pelatihan, yang disebabkan karena kurang adanya dorongan dari diri sendiri seperti malas untuk mengikuti pelatihan dan ada juga yang tidak memiliki waktu untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Permasalahan kedisiplinan dalam perusahaan terhadap karyawan yang bekerja terjadi pada masalah jam kerja yang tidak mengikuti prosedur yang telah ditetapkan atau tidak disiplin dalam waktu bekerja.

Permasalahan pada lingkungan kerja fisik terlihat dari bentuk ruangan yang tidak memadai untuk karyawan bekerja semaksimal mungkin seperti ruangan yang terlalu kecil dan kurangnya ventilasi udara.

Atas dasar uraian permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Matahari Departement Store Tbk, Medan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk”**

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Adakah terdapat pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan di PT. Matahari Departement Store?
2. Adakah terdapat pengaruh diterapkan kedisiplinan karyawan yang ada pada kinerja karyawan di PT. Matahari Departement Store?
3. Adakah pengaruh dari suasana lingkungan kerja fisik pada kinerja karyawan di PT. Matahari Departement Store?
4. Adakah terdapat pengaruh dari pelatihan, kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store?

III. IDENTIFIKASI MASALAH

Dari permasalahan diatas, kami menyimpulkan identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan mengalami masalah terlihat dari ketidakhadiran karyawan dalam pelatihan yang dilaksanakan.
2. Kedisiplinan mengalami masalah terlihat dari waktu jam kerja yang kurang sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Lingkungan kerja fisik mengalami masalah terlihat dari ruangan tempat bekerja yang tidak nyaman.
4. Kinerja karyawan mengalami masalah terlihat dari tidak tercapainya target penjualan dalam perusahaan.

IV. TUJUAN PENELITIAN

1. Bertujuan menguji dampak pelatihan atas kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza
2. Bertujuan menguji pengaruh kedisiplinan karyawan atas kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza
3. Bertujuan melihat bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja fisik atas kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza
4. Bertujuan melihat pengaruh pelatihan, kedisiplinan karyawan serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza

V. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Donni (2018:176) Pelatihan merupakan sistem atau rencana untuk mengubah dan terus memperluas setiap ilmu, keahlian, perilaku baru yang tepat dengan kebutuhan organisasi

Menurut Donni (2018:182), indikator yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Yang ingin diperoleh
2. Sasaran
3. Pelatihan
4. Materi
5. Metode
6. Peserta Pelatihan

2. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:214) Disiplin merupakan kekuatan yang menyeluruh kepada karyawan untuk membuat para pekerja agar mampu menyesuaikan diri terhadap keputusan karyawan dengan nilai-nilai tinggi menurut pekerjaan ataupun perilaku.

Menurut Indah Puji Hartatik (2018:200-202) indikator dari kedisiplinan yaitu:

1. Tujuan dan Kelebihan
2. Panutan sebagai pemimpin
3. Kesetaraan
4. Pengawasan penuh
5. Konsekuensi
6. Ketegasan
7. Hubungan Kemanusiaan

3. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sunyoto (2018:43) secara fisik Lingkungan Kerja yaitu setiap hal dimana terdapat di area sekitar kerja yang mampu mempengaruhi pada diri pekerja saat melakukan tugas-tugas yang diberikan

Menurut Sedarmayanti (2011:28), uraian dari lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pencahayaan ruangan
2. Temperatur

3. Sirkulasi Udara
4. Keributan
5. Susunan Warna
6. Dekorasi

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan suatu hasil kerja melalui mutu dan jumlah yang diperoleh oleh seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan sama dengan rasa tanggung jawab yang diterimanya.

Berdasarkan Dr. Wibowo (2017:86) indikator kinerja meliputi:

1. Tujuan
2. Standar
3. Kompetensi
4. Umpaman balik
5. Motif
6. Peluang

5. Teori Pengaruh

i. Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Menurut Donni Juni (2018:185) pelatihan berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan antara kualitas, tugas dengan standar kualitas yang dibutuhkan juga agar dapat menaikkan kualitas kerja untuk mempersiapkan pekerja hingga mampu menempati posisi yang lebih tinggi.

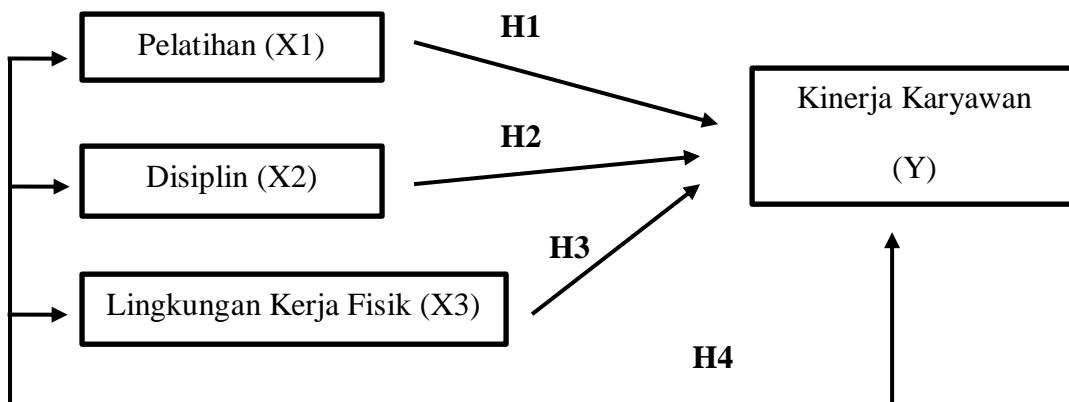
ii. Teori Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Menurut Arif Yusuf (2018:215) yaitu disiplin kerja dapat terlihat dengan sesuatu yang berdampak besar untuk karyawan dan juga untuk organisasi. Dengan berlakunya kedisiplinan mampu menghasilkan bentuk kerja sama yang baik

iii. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Menurut Danang Sunyoto (2018:43) lingkungan kerja ialah komponen/bagian yang perlu kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendorong motivasi saat bekerja.

VI. KERANGKA KONSEPTUAL



VII. HIPOTESIS

- H₁.** Pelatihan bepengaruh atas kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza.
- H₂.** Kedisiplinan kerja memiliki dampak atas kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store Thamrin Plaza.
- H₃.** Lingkungan Kerja Fisik mempunyai dampak kepada kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza.
- H₄.** Pelatihan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza berpengaruh terhadap kinerja karyawan.